

PENGARUH *JOB INSECURITY*, *JOB STRESS* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. TRANS OCEAN SERVICES INDONESIA

Irma Ariani Nur Indar¹, Maulidyah Amalina Rizqi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik, Jawa Timur, Indonesia

irma.ani17@gmail.com¹, maulidyah@umg.ac.id²

Abstract

Background - PT. Trans Ocean Services Indonesia, a company engaged in transportation management services (JPT) or Freight Forwarding. In 2022, there were employees who left the company every month because of the employee's own wishes and the company did not extend the employee's contract

Objective - This study aims to test job insecurity, job stress and job satisfaction on turnover intention at PT. Trans Ocean Services Indonesia.

Design / Methodology / Approach - The population used in this study were all permanent employees working at PT. Trans Ocean Services Indonesia, totaling 61 people with a saturated sampling technique, namely a sampling technique where all members of the population were sampled. The data source in this study is primary data, namely the results of distributing questionnaires to respondents, namely employees of PT. Trans Ocean Services Indonesia. The type of data used is subjective data in the form of written responses as questionnaire responses. The analysis model used in this study is a multiple linear regression analysis model.

Findings - Job insecurity has been shown to have a positive and significant effect on turnover intention. Job stress has been shown to have a positive and significant effect on turnover intention. Job satisfaction has been shown to have a positive and significant effect on turnover intention.

Research Implications - The level of job insecurity given by the company to employees can be seen from the meaning of the job for the individual, the level of threat felt by employees regarding aspects of the job, the level of threat that is likely to occur and affect the overall work of the individual, the helplessness of the individual and the level of threat to the job in the following year. The level of job stress given by the company to employees can be seen from the demands of the task, the demands of the role, the demands of interpersonal relationships, the organizational structure and the leadership of the organization providing a management style to the organization. The level of job satisfaction given by the company to employees can be seen from the work, wages, promotions, supervisors and co-workers.

Research Limitations - The research will provide valid results for the company that is the object of the research

Keywords : Job Insecurity, Job Stress, Job Satisfaction, dan Turnover Intention

Abstrak

Latar Belakang - PT. Trans Ocean Services Indonesia, perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengurusan transportasi (JPT) atau *Freight Forwarding*. Pada tahun 2022 perbulannya ada karyawan yang meninggalkan perusahaan karena keinginan dari karyawan itu sendiri dan dari pihak perusahaan tidak memperpanjang kontrak karyawan

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian *job insecurity*, *job stress* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada PT. Trans Ocean Services Indonesia.

Desain / Metodologi / Pendekatan - Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Trans Ocean Services Indonesia yang berjumlah 61 orang dengan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu hasil dari penyebaran kuesioner kepada para responden yaitu karyawan PT. Trans Ocean Services Indonesia. Jenis data yang digunakan yaitu data subyektif yang berupa tanggapan tertulis sebagai tanggapan kuesioner. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda.

Temuan - *Job insecurity* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Job stress* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Job satisfaction* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Implikasi Penelitian - Tingkat *job insecurity* yang diberikan perusahaan ke karyawan dapat di lihat dari arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek - aspek pekerjaan, tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu, ketidakberdayaan individu dan tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya. Tingkat *job stress* yang diberikan perusahaan ke karyawan dapat di lihat dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Tingkat *job satisfaction* yang diberikan perusahaan ke karyawan dapat di lihat dari pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja.

Batasan Penelitian - Penelitian akan memberikan hasil valid pada perusahaan yang menjadi objek penelitian dan anak perusahaannya, namun diperlukan penelitian lanjutan untuk melihat kondisi di tempat lainnya.

Kata Kunci : *Job Insecurity, Job Stress, Job Satisfaction, dan Turnover Intention*

1. PENDAHULUAN

Saat ini permasalahan tingkat tingginya *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang di timbulkan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu atau biaya baru dalam merekrut karyawan baru. Kasus yang terjadi pada PT. Trans Ocean Services Indonesia, perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengurusan transportasi (JPT) atau *Freight Forwarding* menyatakan bahwa pada tahun 2022 perbulannya ada karyawan yang meninggalkan perusahaan karena keinginan dari karyawan itu sendiri dan dari pihak perusahaan tidak memperpanjang kontrak karyawan. Karyawan yang meninggalkan organisasi karena keinginannya sendiri dikarenakan karyawan tersebut pindah tempat tinggal bersama keluarga dan telah mendapatkan pekerjaan baru sementara ada juga kinerja dari karyawan itu sendiri kurang memuaskan bagi pihak perusahaan maka kontraknya tidak di diperpanjang. Standar total jumlah karyawan yang dibutuhkan PT. Trans Ocean Services Indonesia adalah 61 karyawan tetap, dalam melakukan aktivitasnya untuk mengetahui tingkat perputaran karyawan baik masuk ataupun keluar dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan tabel 1 status karyawan dapat diketahui jumlah karyawan tetap adalah sebanyak 61 orang sedangkan karyawan kontrak adalah sebanyak 23 Jumlah karyawan kontrak yang ada di perusahaan. Untuk mengetahui tingkat *Turnover* karyawan di PT. Trans Ocean Services Indonesia dapat dilihat pada tabel 2. Berdasarkan informasi pada Tabel 2 nampak bahwa pada tahun 2022 *turnover* pada PT. Trans Ocean Services Indonesia tergolong tinggi, yang mana persentase karyawan keluar sebesar 16.64%, lebih besar dari tingkat ambang batas yaitu 10% sebagaimana Ridlo (2012;5) menyatakan *turnover* tidak boleh lebih dari 10 persen per tahun karena dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Tabel 1. Status Karyawan PT.Trans Ocean Services Indonesia

No	Status Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Karyawan Tetap	61
2	Karyawan Kontrak	23

Sumber : Karyawan PT.Trans Ocean Services Indonesia 2023

Tabel 2. Data Keluar - Masuk Karyawan PT.Trans Ocean Services Indonesia

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar		Karyawan Masuk		Kekurangan Karyawan
		Jumlah	%	Jumlah	%	
Januari	61	0	0	0	0	0
Februari	61	0	0	0	0	0
Maret	61	1	1,65	0	0	1
April	60	0	0	0	0	0
Mei	58	2	3,38	0	0	2
Juni	58	0	0	5	5,04	0
Juli	61	0	0	0	0	0
Agustus	61	3	4,91	2	3,27	1
September	60	0	0	0	0	0
Oktober	60	4	6,66	0	0	1
November	56	0	0	2	3,27	0
Desember	58	0	0	0	0	3
Total	724	10	16,64	7	11,71	9

Sumber Data : Data primer yang sudah diolah (2023)

II. TINJAUAN PUSTAKA

Turnover

Perputaran karyawan (*turnover*) adalah pengunduran diri permanen secara sukarela dari suatu organisasi. Dari tingkat *turnover* karyawan yang tinggi mengakibatkan banyaknya biaya perekrutan yang harus dikeluarkan, seleksi dan pelatihan. Demikian bila tingkat *turnover* terlalu besar atau melibatkan pekerja yang berharga, maka dapat menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektivitas organisasi Audina (2018).

Job Insecurity

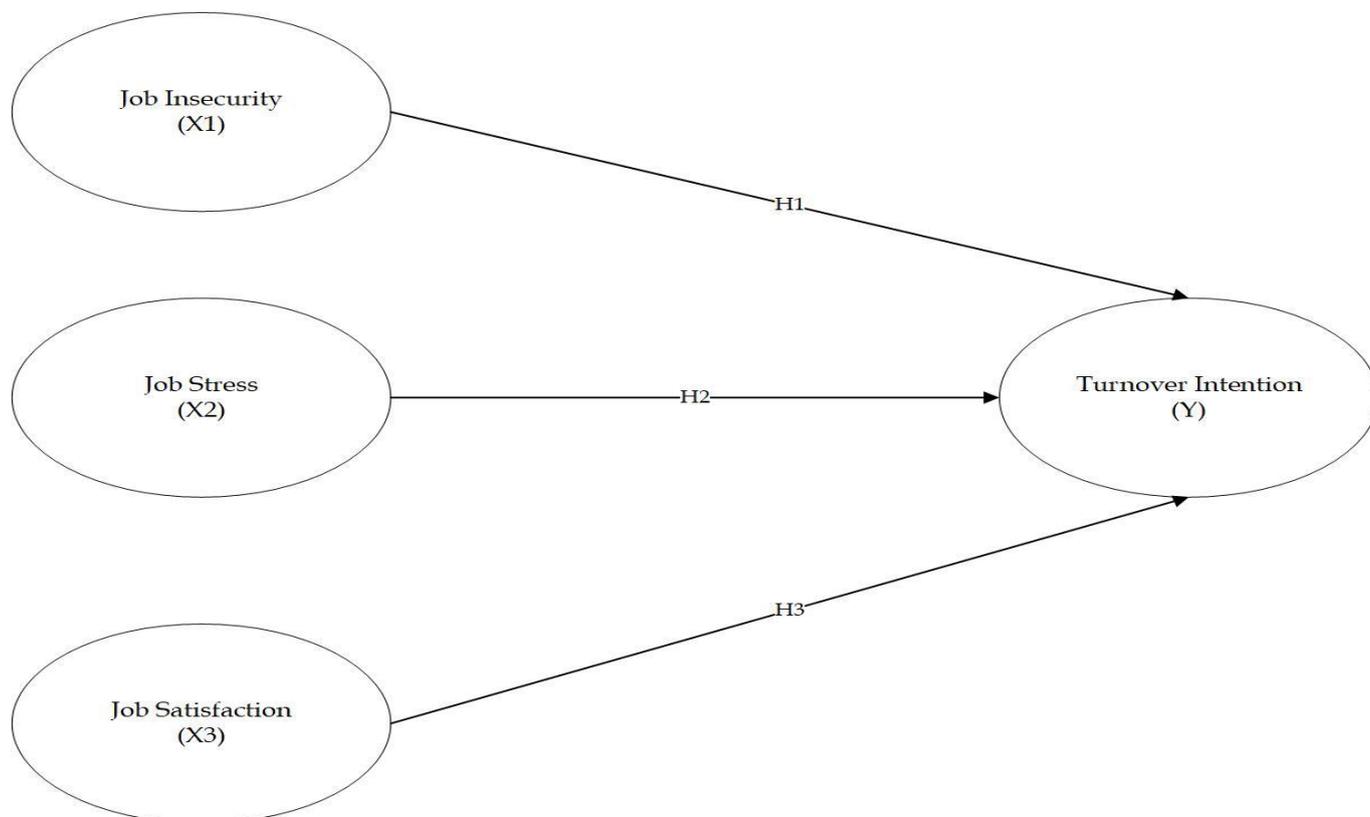
Menurut Azis (2017) karyawan yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya. Sehingga karyawan yang merasa tidak aman atau terancam dalam lingkungan kerja akan berfikir untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Job Stress

Robbins (2016;800) menyatakan faktor lain yang mempengaruhi tingkat *turnover* yakni *job stress*. Konsekuensi stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Keluarnya karyawan secara sukarela (*voluntary turnover*) lebih mungkin terjadi dikalangan orang yang mengalami banyak stres Robbins (2016;799).

Job satisfaction

Wirawan (2015;929), menyatakan bahwa salah satu alasan atau factor yang menyebabkan *turnover intention* adalah *job satisfaction*. Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja menentukan apakah seseorang akan retensi di tempat kerjanya atau pindah kerja ke perusahaan lainnya.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Pemilihan jenis penelitian kuantitatif ini dikarenakan fokus masalah penelitian ini mengukur Pengaruh Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Trans Ocean Services Indonesia.

Objek penelitian ini dilaksanakan di PT. Trans Ocean Services Indonesia yang berlokasi di Jl. Tambak IV No.3, Surabaya. Untuk mendapatkan data, peneliti dalam teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 61 orang responden yang merupakan karyawan PT. Trans Ocean Services Indonesia.

Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dan langsung sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah tersedia untuk mendapatkan informasi dan kuesioner diberikan secara langsung kepada responden. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan menggunakan *scoring*/nilai perbutir dari jawaban.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian dan analisis yang peneliti lakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS 22, maka peneliti dapat menginterpretasikan hasil pengujian.

Uji Validitas

Sugiyono (2018:267) uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas pada setiap pertanyaan hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ untuk signifikan 5%. dapat dibandingkan antara r hitung dengan r tabel.

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner terbukti valid. Hal ini ditunjukkan oleh semua butir pernyataan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.2521 dengan demikian ke-20 butir tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:45) uji reliabilitas atau uji kehandalan adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk mengukur reliabilitas dapat menggunakan bantuan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Berdasarkan tabel 4 hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel dan dapat diterima.

Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi. Berdasarkan tabel 5 diketahui besarnya nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $> \alpha$ ($0,200 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:107) uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Berdasarkan tabel 6 terlihat bahwa *VIF*

seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10 serta memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,10, artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain apabila nilai signifikansinya $>0,05$ tidak terjadi heteroskedastisitas apabila sebaliknya apabila nilai signifikansinya $< 0,05$ terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa hasil uji glejser dapat diketahui hasil sig $> 0,05$. Untuk nilai sig *job insecurity* (X_1) sebesar 0.847 kemudian nilai sig *job stress* (X_2) 0.178 nilai sig *job satisfaction* (X_3) 0.904. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dari tabel 8 dapat disusun persamaan pertama dengan memasukkan hasil *unstandardized coefficients* dalam model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.536 + 0.316 X_1 + 0.206 X_2 + 0.286 X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut:

1. Nilai $\alpha = 4.536$
Artinya apabila *job insecurity*, *job stress* dan *job satisfaction* bernilai 0, maka nilai *turnover intention* sebesar 4.536.
2. Nilai $\beta_1 = \text{job insecurity } (X_1)$ sebesar 0.316
Artinya terjadi hubungan positif antara *job insecurity* dengan *turnover intention*, semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi pula *turnover intention*.
3. Nilai $\beta_2 = \text{job stress } (X_2)$ sebesar 0.247
Artinya terjadi hubungan positif antara *job stress* dengan *turnover intention*, semakin *job stress* yang diberikan maka semakin tinggi *turnover intention*.
4. Nilai $\beta_3 = \text{job satisfaction } (X_3)$ sebesar 0.171
Artinya terjadi hubungan positif antara *job satisfaction* dengan *turnover intention*, semakin tinggi *job satisfaction* yang diberikan maka semakin tinggi *turnover intention*.

Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali, 2018:97 mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai *adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Berdasarkan tabel 9 hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui pada tabel 4.13 nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.631 atau 63.1% artinya variabel *job insecurity*, *job stress* dan *job satisfaction* mampu menjelaskan variabel *turnover intention* sebesar 63.1% sedangkan sisanya 36.9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Uji Signifikansi (Uji t)

Ghozali (2018:99) Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Berdasarkan tabel 10 penjelasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel *job insecurity*

Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0.05 atau $0.001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Variabel *job stress*

Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,05 atau $0,026 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya *job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Variabel *job satisfaction*

Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,05 atau $0,000 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Turnover intention	0.797	0.70	Reliabel
<i>Job Insecurity</i> (X_1)	0.904	0.70	Reliabel
<i>Job Stress</i> (X_2)	0.852	0.70	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i> (X_3)	0.933	0.70	Reliabel

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y _{1.1}	0.807	0.2521	Valid
	Y _{1.2}	0.725	0.2521	Valid
	Y _{1.3}	0.753	0.2521	Valid
	Y _{1.4}	0.663	0.2521	Valid
	Y _{1.5}	0.823	0.2521	Valid

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Job Insecurity (X₁)</i>	Y _{1,3}	0.848	0.2521	Valid
	X _{1,2}	0.846	0.2521	Valid
	X _{1,3}	0.906	0.2521	Valid
	X _{1,4}	0.804	0.2521	Valid
	X _{1,5}	0.846	0.2521	Valid
<i>Job Stress (X₂)</i>	X _{2,1}	0.528	0.2521	Valid
	X _{2,2}	0.888	0.2521	Valid
	X _{2,3}	0.825	0.2521	Valid
	X _{2,4}	0.875	0.2521	Valid
	X _{2,5}	0.830	0.2521	Valid
<i>Job Satisfaction (X₃)</i>	X _{3,1}	0.926	0.2521	Valid
	X _{3,2}	0.757	0.2521	Valid
	X _{3,3}	0.930	0.2521	Valid
	X _{3,4}	0.888	0.2521	Valid
	X _{3,5}	0.926	0.2521	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

N	Std Dev	Statistic Test	Sig (2 tailed)
60	2,0061	0,0099	0,20

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Job Insecurity (X₁)</i>	0.599	1.671
<i>Job Stress (X₂)</i>	0.849	1.178
<i>Job Satisfaction (X₃)</i>	0.645	1.549

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
<i>Job Insecurity (X₁)</i>	0.847	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
<i>Job Stress (X₂)</i>	0.178	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
<i>Job Satisfaction (X₃)</i>	0.904	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Sig	Kesimpulan
<i>Job Insecurity</i> (X ₁)	0.001	Terjadi hubungan positif
<i>Job Stress</i> (X ₂)	0.026	Terjadi hubungan positif
<i>Job Satisfaction</i> (X ₃)	0.000	Terjadi hubungan positif

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.806 ^a	0.649	0.631	2.058

Sumber: Data diolah 2023

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t	Sig
<i>Job Insecurity</i> (X ₁)	3.359	0.001
<i>Job Stress</i> (X ₂)	2.285	0.026
<i>Job Satisfaction</i> (X ₃)	4.695	0.000

Sumber: Data diolah 2023

Pembahasan

Pengaruh *Job Insecurity* (X₁) Terhadap *Turnover Intention* (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin baik *job insecurity* perusahaan maka *turnover intention* juga akan meningkat. Tingkat *job insecurity* yang diberikan perusahaan ke karyawan dapat di lihat dari arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek - aspek pekerjaan, tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu, ketidakberdayaan individu dan tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya. Adanya hal tersebut akan karyawan akan patuh dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh *Job Stress* (X₂) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job stress* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin tinggi *job stress* yang di berikan maka semakin tinggi pula *turnover intention*. Tingkat *job stress* yang diberikan perusahaan ke karyawan dapat di lihat dari tuntutan tugas,tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi

dan kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Dengan adanya hal tersebut karyawan akan bersedia melakukan pekerjaan.

Pengaruh *Job Satisfaction* (X_3) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin tinggi *job satisfaction* maka semakin tinggi pula *turnover intention*. Tingkat *job satisfaction* yang diberikan perusahaan ke karyawan dapat di lihat dari pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja Dengan adanya hal tersebut karyawan akan bersedia melakukan pekerjaan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Trans Ocean Services Indonesia.
2. *Job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Trans Ocean Services Indonesia.
3. *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap terhadap *turnover intention* pada PT. Trans Ocean Services Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka rekomendasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus mampu menekan *Job Insecurity* dan *Job Stress*, Perusahaan diharapkan dapat memberikan rasa aman terhadap karyawan serta mengurangi stres kerja sehingga dapat menekan timbulnya *turnover intention* karyawan dan perusahaan.
2. Perusahaan harus memotivasi karyawan lainnya untuk bekerja sesuai dengan target perusahaan melakukan *exit interview* bagi karyawan yang keluar dari perusahaan, untuk mengetahui alasan dan tujuan karyawan meninggalkan perusahaan sehingga perusahaan bisa mendapatkan masukan yang bermanfaat.
3. Perusahaan harus mampu mengatur waktu dengan baik dan memberikan target yang relevan agar karyawan tidak merasa terbebani dengan berbagai pekerjaan yang diberikan. Dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dan akan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan sehingga tingkat *Turnover Intention* sedikit demi sedikit dapat berkurang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abid, G., & Butt, T. (2017). Expressed Turnover Intention: Alternate Method For Knowing Turnover Intention And Eradicating Common Method Bias. *International Letters Of Social And Humanistic Sciences*, 78.
- Abidin, Laily Dkk. 2019. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Dan Motivasi Kerjaterhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. Vol 8, No. 9, September 2019. Hal 1-18.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. *Jsma (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 10(1), 85-101.
- Azis, H. (2017). *Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stres Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Mandala Multifinance Cabang Gowa* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Azis, Hasinia. 2017, "Pengaruh Job Insecurity Dan Jobstress Terhadap Turnover Intention Pada PT.Mandala Multifinance Caba Gowa'
- Dahlan, D., Hasim, D., & Hamdan, H. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(2), 69-75.
- Damayanti, Diana, Dkk. (2021). Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*.
- Desvarani, R., & Tamami, S. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada PT BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi*, 11(1), 70-77.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fendi, Z., & Susanti, F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Belibis Pariaman.
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020, May). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. In *Prosiding University Research Colloquium* (pp. 77-85).

- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Greenhalgh, L. Z., & Rosenblatt. (2014). Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity. *Academy Of Management Review* 9(3), 438-448.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pt Buku Seru
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : Bpfe
- Harnoto dan Sahro. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Pt. Bumi Aksara
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Ph Movement Publication.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Wirawan.(2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta : Salemba Empat